Arbeitsunfähigkeit, Zukunftsprognosen & Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten

Die personenbedingte und krankheitsbedingte Kündigung

Kündigungen, die durch die Person und nicht durch ihr Verhalten begründet werden, sind die vielleicht heikelste Form der Kündigung. Für die sogenannte personenbedingte Kündigung müssen eng umrissene Voraussetzungen gegeben sein. Diese auf Herz und Nieren zu prüfen, ist Aufgabe des Betriebsrats.

Christian Schulz
Redakteur

Stand: 14.7.2014



Auch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, können Anlass für eine Kündigung sein. Im Normalfall geht es hierbei um eine spezielle Form der ordentlichen Kündigung. Eine personenbedingte Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, auch ohne dass der Arbeitnehmer für die Gründe verantwortlich gemacht werden kann. Allerdings nur dann, wenn diese einer Weiterbeschäftigung dauerhaft entgegenstehen. Für eine außerordentliche Kündigung müsste der Kündigungsgrund dem Arbeitnehmer "vorwerfbar" sein. Dann könnte es beispielsweise zu einer verhaltensbedingten Kündigung kommen.

Ein Grund für eine personenbedingte Kündigung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung und voraussichtlich danach seine vertraglichen Verpflichtungen ganz oder teilweise nicht mehr erfüllen kann. Die Störung des Arbeitsverhältnisses muss also "schwer und dauerhaft" sein. Dies verlangt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 5.6.2008 - 2 AZR 984/06). Ebenso ist laut § 1 Abs. 2 des

Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) eine personenbedingte Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn ausgeschlossen ist, dass der betreffende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann.

Sind überhaupt die Voraussetzungen erfüllt?

Eine personenbedingte Kündigung setzt eine Nicht- oder Schlechterfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung voraus. Diese kann aus grundsätzlich mangelnder Eignung des Mitarbeiters für seine Tätigkeit, einer Leistung unter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer oder Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit resultieren. Am häufigsten betrifft dies Fälle, in denen eine lang anhaltende Krankheit oder wiederholt auftretende Kurzzeiterkrankungen zu Arbeitsunfähigkeit führen und davon auszugehen ist, dass dies auch in Zukunft so bleiben wird. Dann spricht man auch von einer krankheitsbedingten Kündigung. Es kann aber auch um Dinge wie den Verlust der Fahrerlaubnis, nicht ausreichende Sprachkenntnisse oder länger andauernde Haftstrafen gehen.

Vor jeder personenbedingten Kündigung sind 3 Voraussetzungen genauestens zu prüfen:

- Es muss eine „negative Zukunftsprognose“ vorliegen. Das heißt, es muss feststehen, dass der Arbeitnehmer auf absehbare Zeit nicht in der Lage sein wird, seine Tätigkeit zufriedenstellend auszuführen und auch keine Maßnahmen daran etwas ändern können. Als „absehbare Zeit“ wird dabei ein Zeitraum von 24 Monaten angesehen (BAG vom 29.4.1999 - 2 AZR 431/98).

- Zweitens müssen die Interessen des Arbeitgebers nachweisbar erheblich beeinträchtigt sein. Dies kann sowohl betriebliche Abläufe als auch wirtschaftliche Belastungen, wie z.B. Lohnfortzahlungskosten, betreffen.

- Drittens muss unter Berücksichtigung des Einzelfalles eine Interessenabwägung stattfinden, um herauszufinden, ob die berechtigten Interessen des Arbeitgebers schützenswerter als die des Arbeitnehmers sind.

Krankheit alleine ist noch lange kein Kündigungsgrund

Eine Krankheit als solche mündet noch lange nicht in einer krankhaitsbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber muss vielmehr belegen können, dass sie für eine erhebliche Minderung der Arbeitsleistung verantwortlich ist, die ihm dauerhaft nicht zuzumuten ist. Als lang anhaltende Krankheit wird definiert, wenn der Arbeitnehmer 18 Monate ununterbrochen arbeitsunfähig war und ein Ende der Erkrankung nicht abzusehen ist (BAG vom 21.5.1992 - 2 AZR 399/91). Wiederholt auftretende Kurzerkrankungen liegen vor, wenn die

Arbeitsunfähigkeit von kurzer Dauer ist, jedoch gehäuft auftritt. Eine solche Häufigkeit wird allerdings auch dann angenommen, wenn wiederholt nur eintägige Fehlzeiten auftreten (BAG vom 23. 9.1992 - 2 AZR 63/9).

In diesem Zusammenhang äußerst interessant ist die Tatsache, dass das BAG Alkoholismus grundsätzlich als Krankheit und nicht etwa als mangelhaftes Verhalten eingestuft hat (BAG vom 1.6.1983 - 5 AZR 536/80). Einem Mitarbeiter, dem von einem Arzt Alkoholabhängigkeit attestiert wird, kann also lediglich personenbedingt gekündigt werden – nicht aber verhaltensbedingt. Von einer negativen Prognose ist bei Alkoholabhängigkeit nur dann auszugehen, wenn dem Alkoholkranken die Möglichkeit einer Entziehungskur eingeräumt wird, er diese jedoch verweigert oder nach zunächst erfolgreicher Durchführung rückfällig wird (BAG vom 16.9.1999 - 2 AZR 123/99).

Wie kann der Betriebsrat helfen?

Nach § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist vor jeder Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen eine ordentliche Kündigung, so hat er eine Woche Zeit dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Tut er dies nicht, so gilt nach Ablauf der Frist seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung im Rahmen der vorgesehenen Frist widersprechen, wenn bestimmte in § 102 BetrVG genannte Voraussetzungen gegeben sind. Widerspruch ist beispielsweise möglich, wenn das Unternehmen bei der Auswahl des betreffenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat. Ebenso verhält es sich, wenn die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVGverstößt oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Letzteres gilt auch dann, wenn für eine solche Weiterbeschäftigung zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen notwendig sind oder sie durch geänderte Vertragsbedingungen möglich wird, denen der Beschäftigte zustimmt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024